

Neuwieder Gesundheitskonferenz
11.11.2014

Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz

**Dr. Bernd Schneider,
AHG Gesundheitsdienste Koblenz**

Überblick

Einführung

**Die Entwicklung psychischer Störungen
in der Statistik und mögliche
Erklärungen**

**Faktoren gesunder Arbeit und
Gefährdungsbeurteilung**

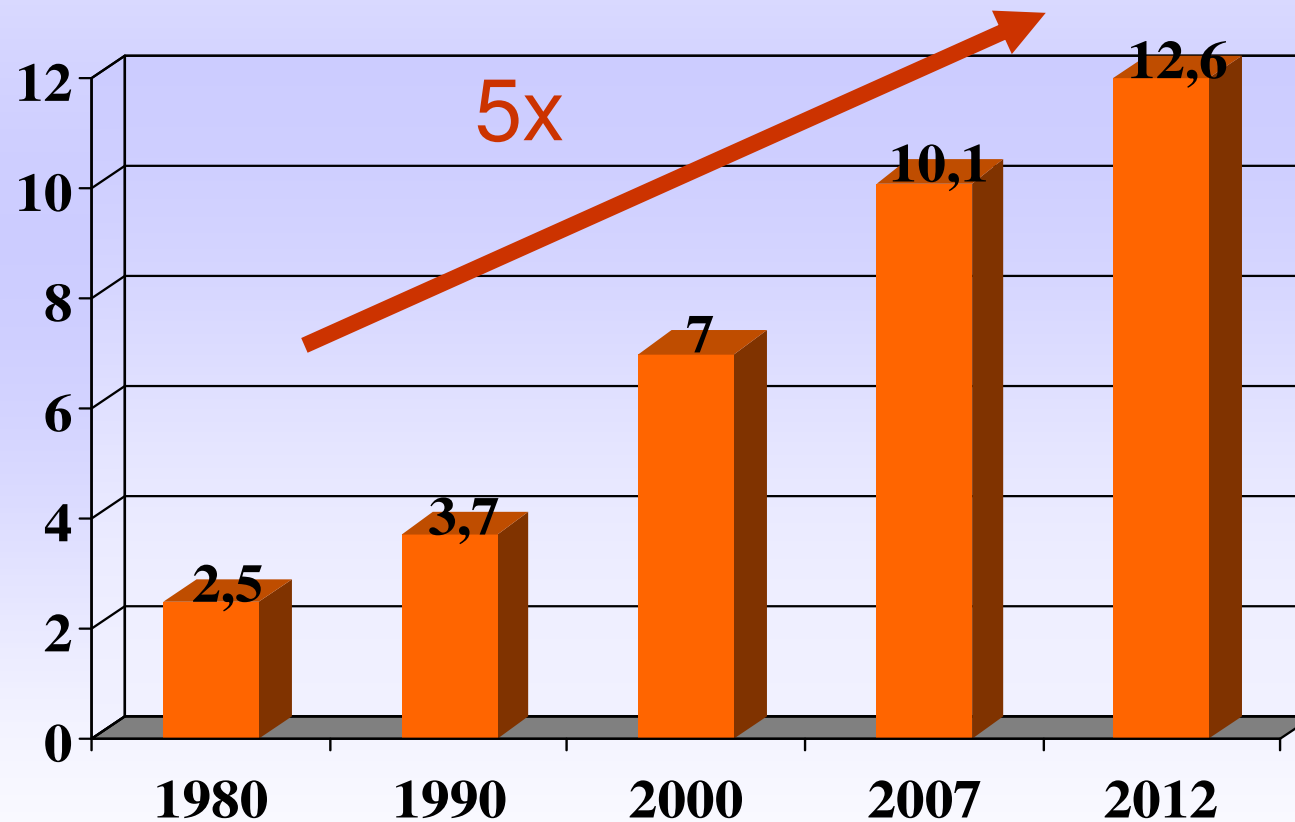
**Belastungsregulation als dynamischer
Prozess auf individueller und
interaktiver Ebene**

Top 1

Die Entwicklung psychischer Störungen in der Statistik und mögliche Erklärungen

Die Entwicklung

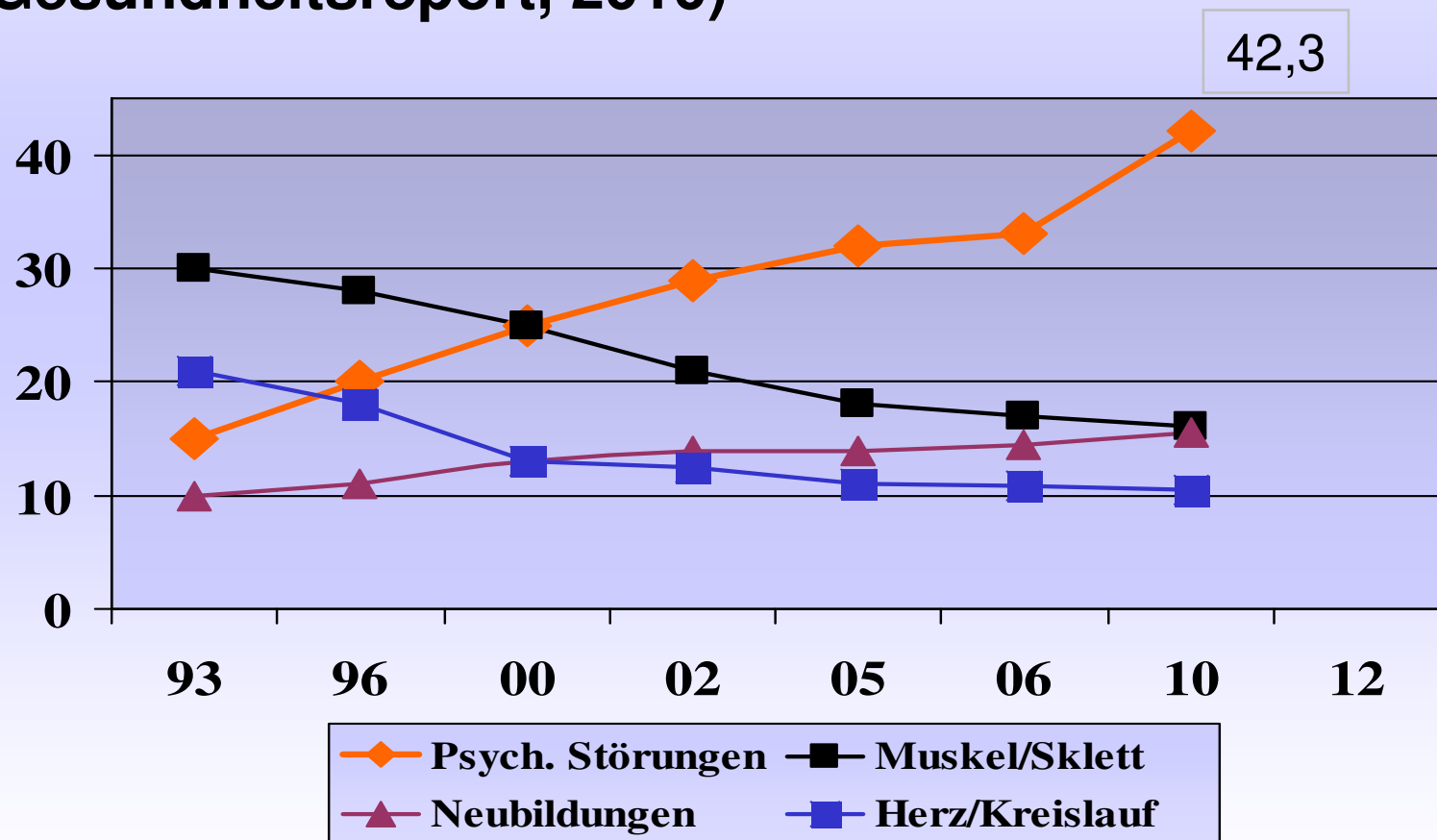
AU-Zeiten (Gesundheitsreporte, Psychische Erkrankungen prägen das Krankheitsgeschehen)



■ Anteil Fehlzeiten AU

Die Entwicklung

Kosten der psychischen Störungen:
Frühberentungen (Dt. Rentenversicherung Bund,
Gesundheitsreport, 2010)



Gründe für diese Entwicklung

Anstieg der psychischen Störung generell?

Veränderung in der Struktur der Erwerbstätigen

Anderes gesellschaftliches Bewusstsein

Geändertes Diagnoseverhalten

Veränderungen im Anforderungsprofil

Berufliche Entwicklungslinien

Hohes Maß an kommunikativer und sozialer Fertigkeiten: abstimmen und „selbst vermarkten“



Immer stärkere Beanspruchung kognitiver Fähigkeiten



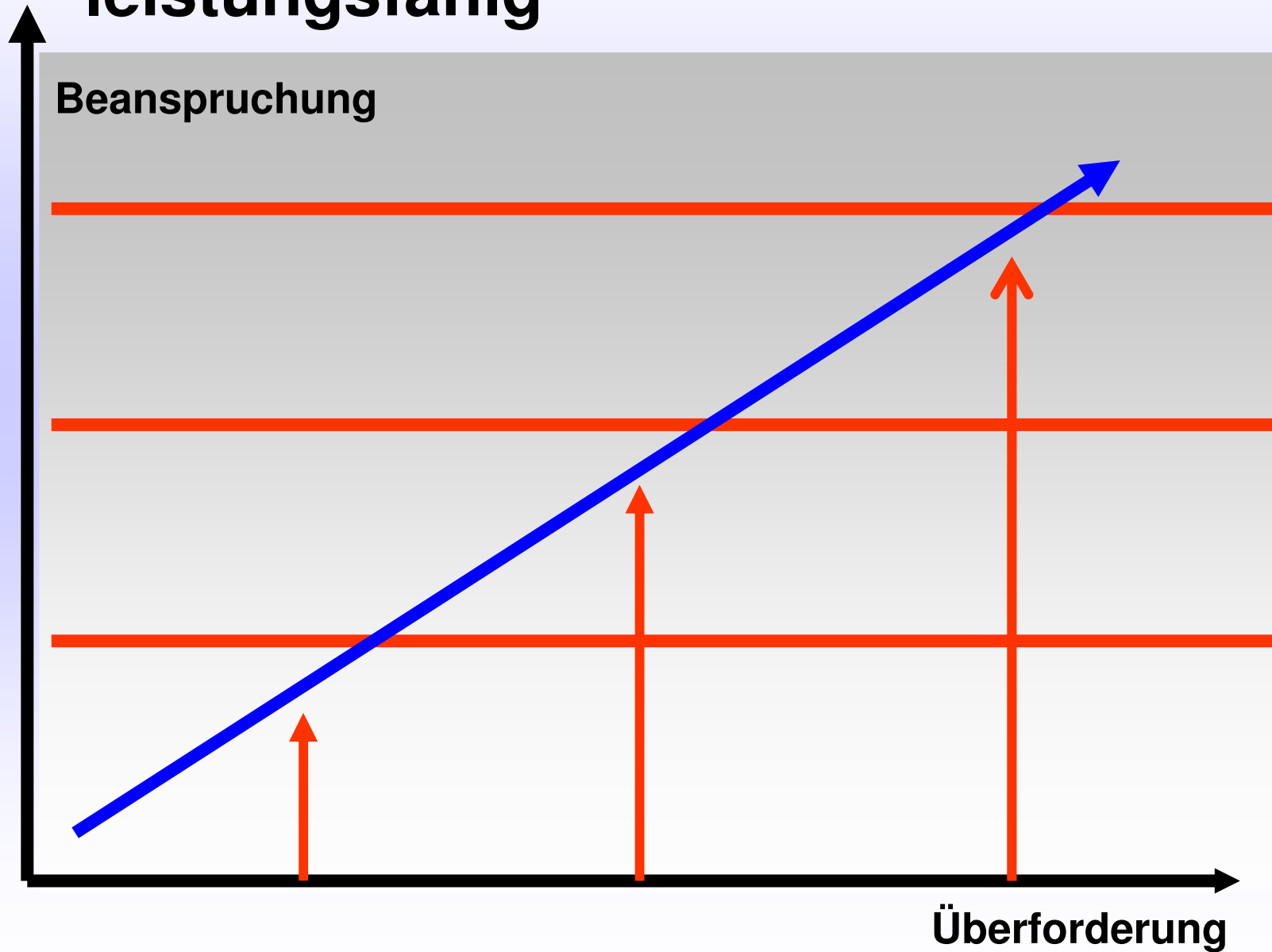
Hohe, lebenslange Flexibilität: Arbeitsinhalte, Arbeitsort, Unternehmenszugehörigkeit



Tendenz, individuelle Einflussnahme auf Karriereverlauf ist abnehmend: Selbstwirksamkeit

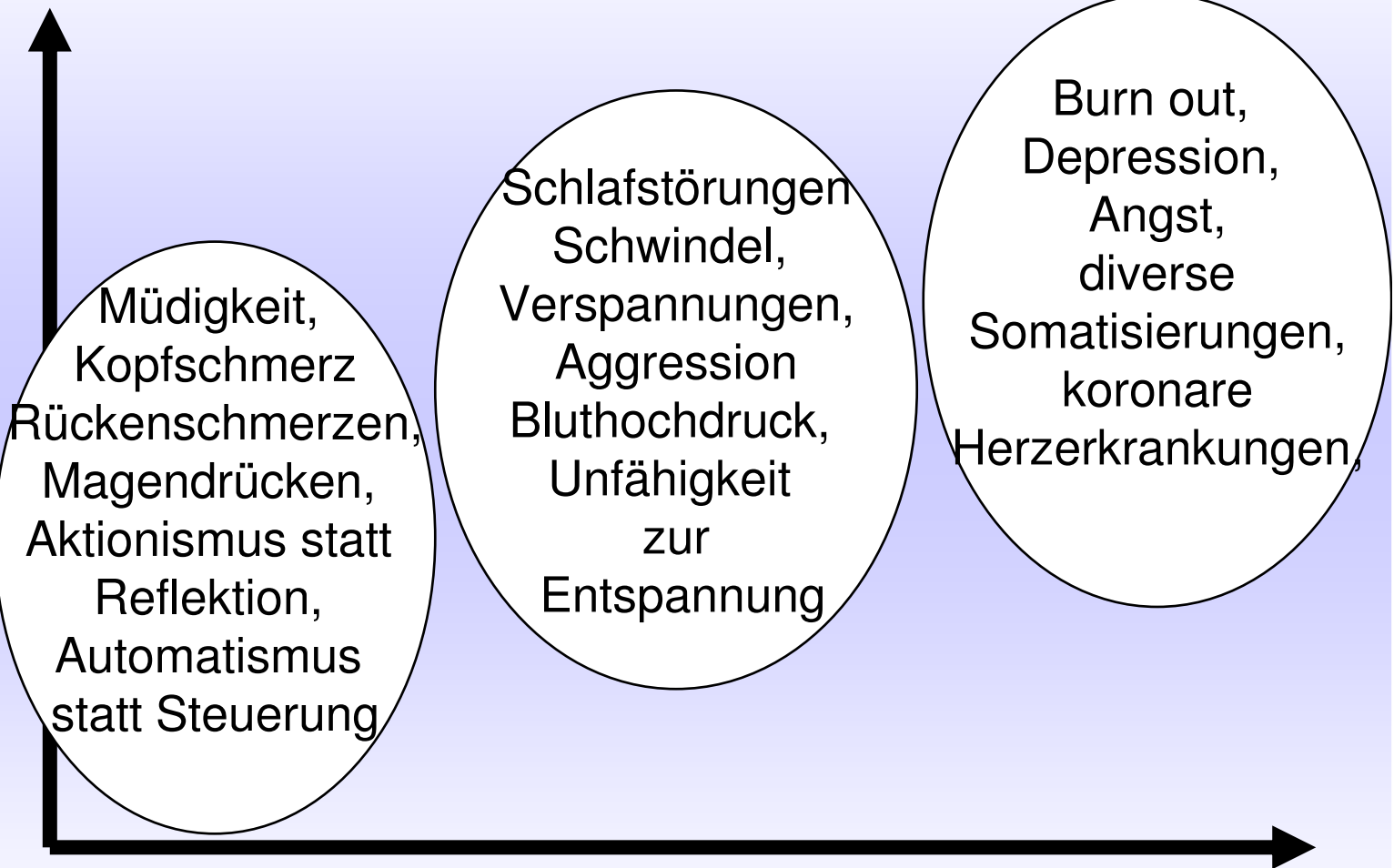


Menschen sind unterschiedlich leistungsfähig



Ergebnis: Krankheit

Dauer

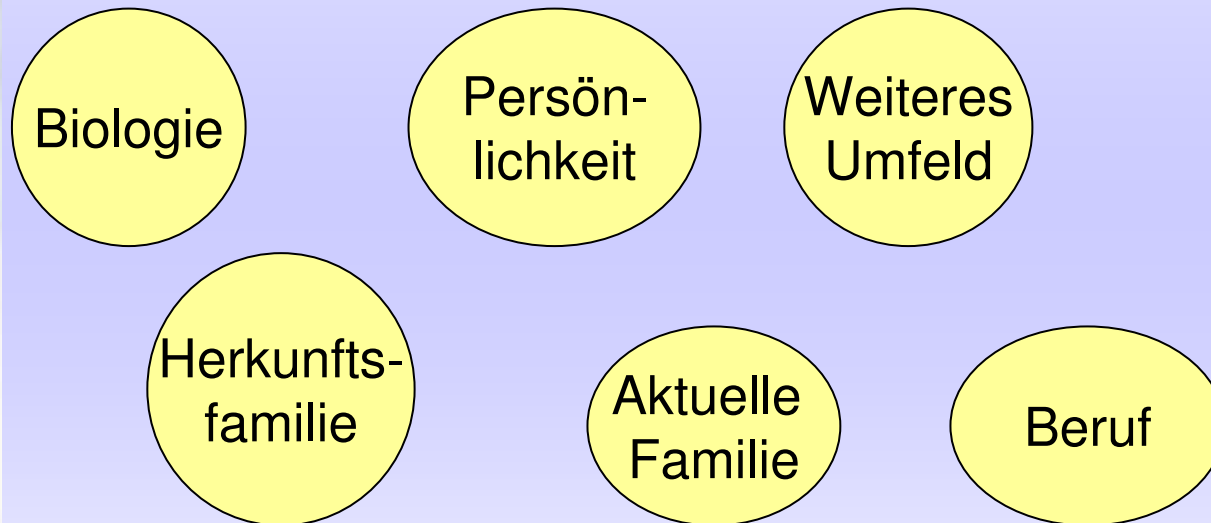
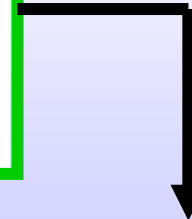


Intensität

Einflussfaktoren Gesundheit, Krankheit

Gesundheitsdisposition	Stabile Beziehung, Orientierung, Vertrauen	Gesunder Selbstwert, emotionale Stabilität, Offenheit, Anpassung	Rückhalt, soziale Unterstützung	Abwechslung, soziale Einbindung	Passung, produktiv, wertgeschätzt
------------------------	--	--	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

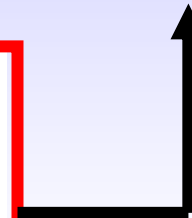
+



Gesundheit
Krankheit

Krankheitsdisposition	Krankheiten Verlust, Verletzungen	Verletzbarkeit wechselhaft, impulsiv, rigide	Krise wie Trennung, Belastungen	Sozial isoliert, keine ext. Anregung	unterüberfordert, zielrespektlos, bedeutungslos.
-----------------------	-----------------------------------	--	---------------------------------	--------------------------------------	--

-



Top 2

Faktoren gesunder Arbeit und Gefährdungsbeurteilung

Arbeit ist gesundheitsfördernd – leider nicht immer

produktiv
endlos
beschäftigt

Gestaltungsspielraum
Verantwortungsfalle

Optimismus
Fehleinschätzung

Gratifikation
falsche Anreize

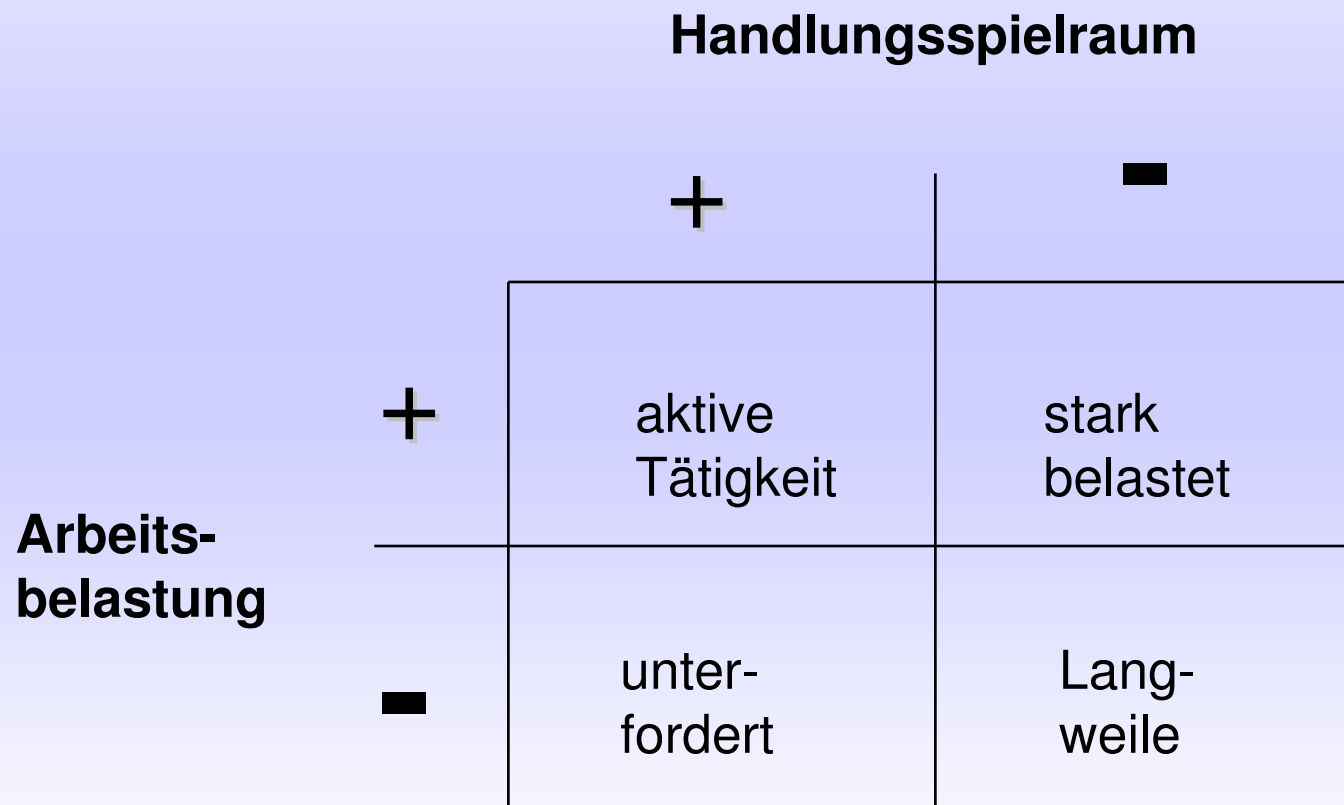
Genugtuung
Sucht nach
Erfolg

Soziale Bindung
austauschbar

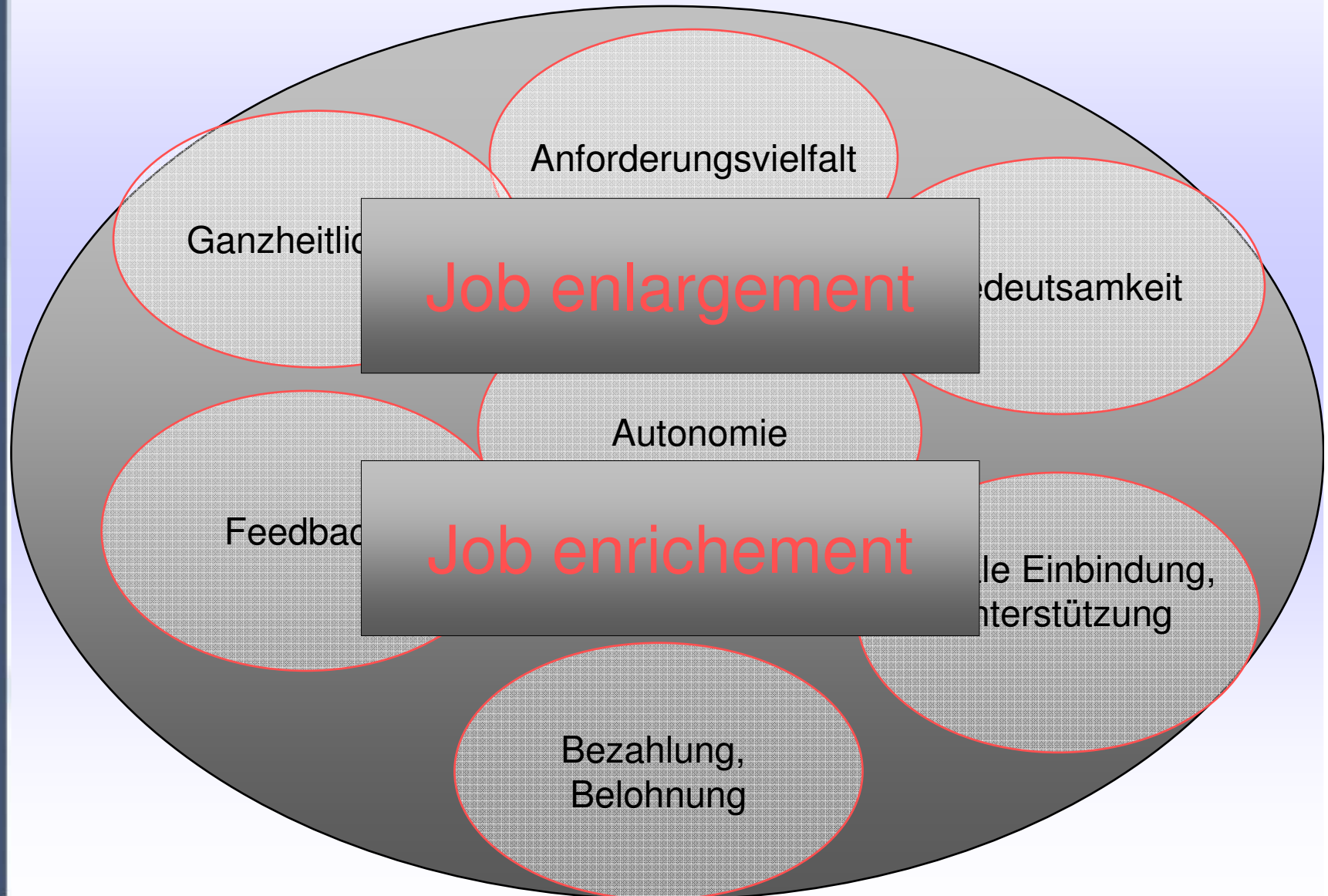
Sinnhaftigkeit
orientierungslos

Distanzierungsfähigkeit
nie fertig

Handlungsspielraum

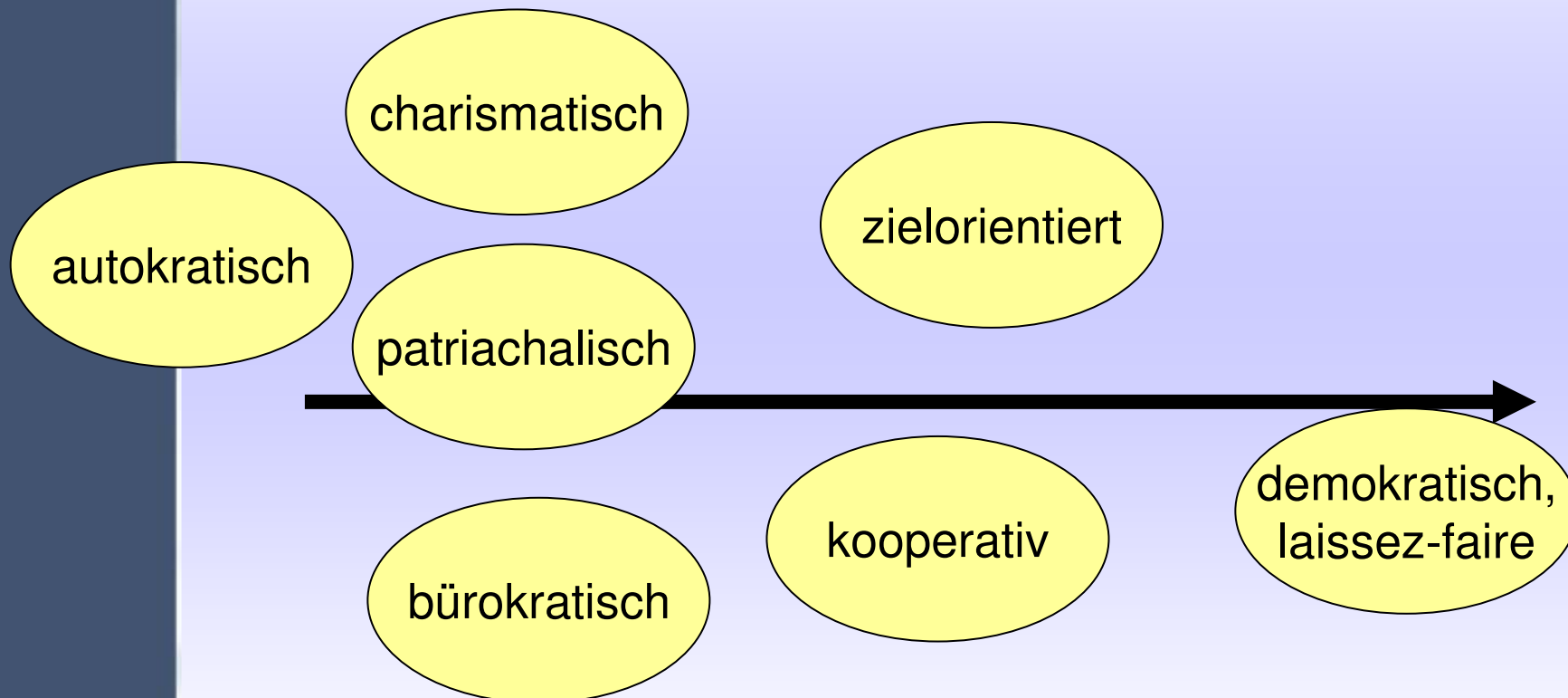


Faktoren gesunder Arbeit



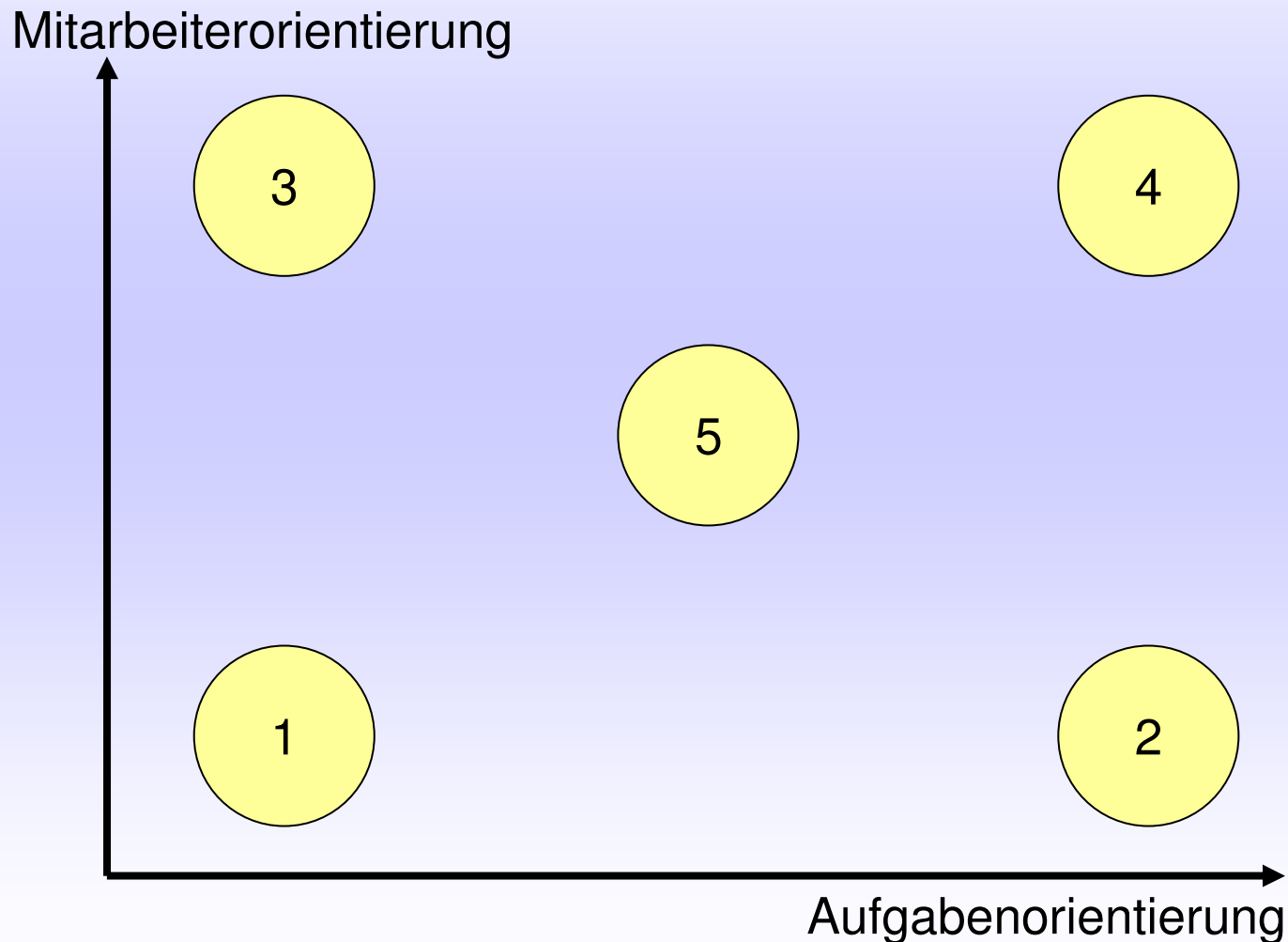
Führungsverhalten

klassisch eindimensional, Ausmaß der Partizipation

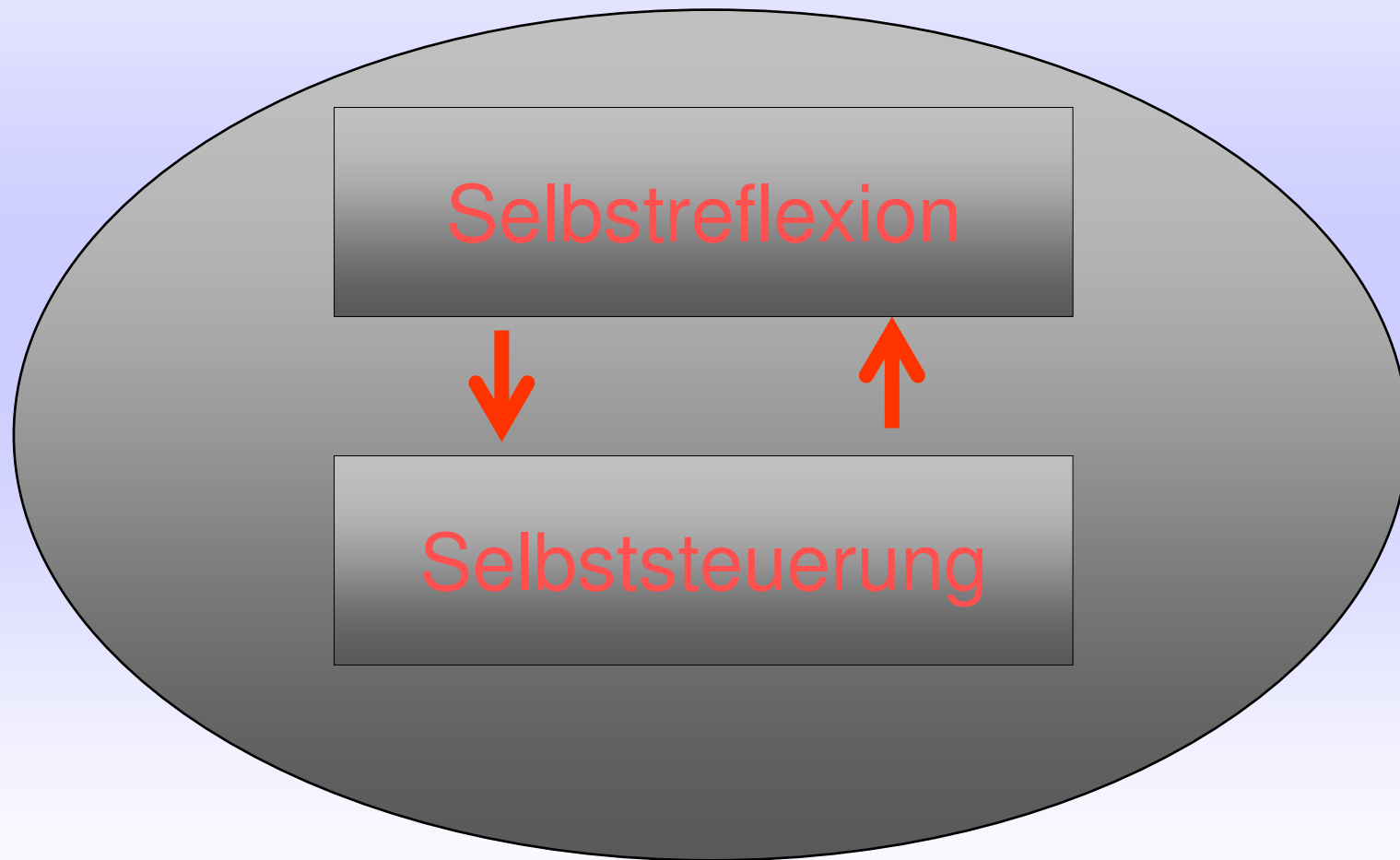


Mitarbeiterorientierung

dimensionale Modelle: Mitarbeiter- und Aufgabenorientierung

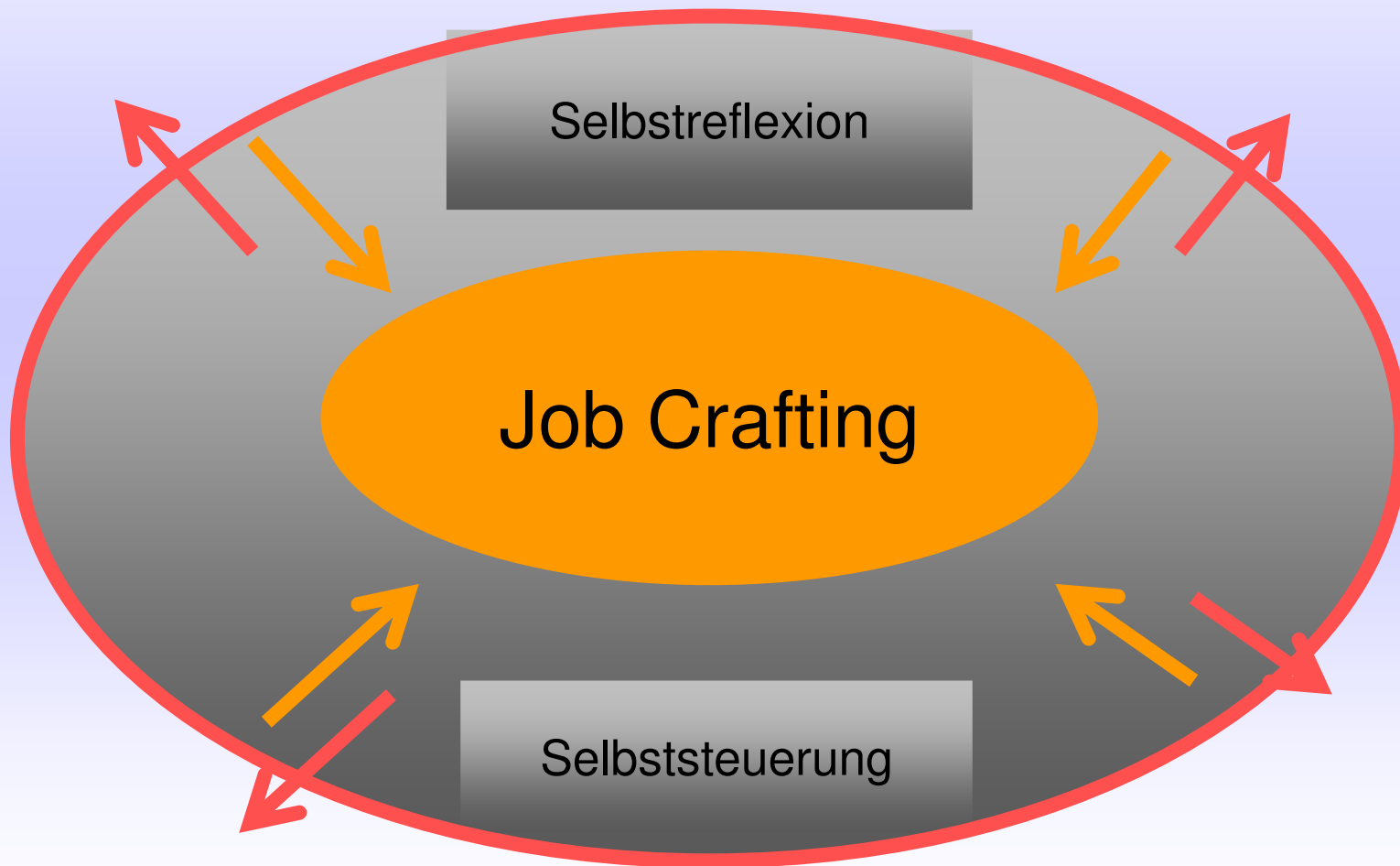


Faktoren gesunder Arbeit



Faktoren gesunder Arbeit

(aktiver Prozess und Puffer)



Beschäftigungsfähigkeit

In Ergänzung zu den Begriffen der Erwerbsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit fasst BF folgende Aspekte zusammen

Gesundheit

Ausbildung, Qualifikation, Weiterbildung

psychologische Variablen wie Anpassungsfähigkeit,

Durchhaltevermögen, soziale Kompetenz,

Teamfähigkeit, Selbstvertrauen und Kritikfähigkeit

Schutzfaktoren auf individueller Ebene (Resilienz)



Psychische Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsaufgabe

Quantität, Qualität

Arbeitsorganisation

Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten

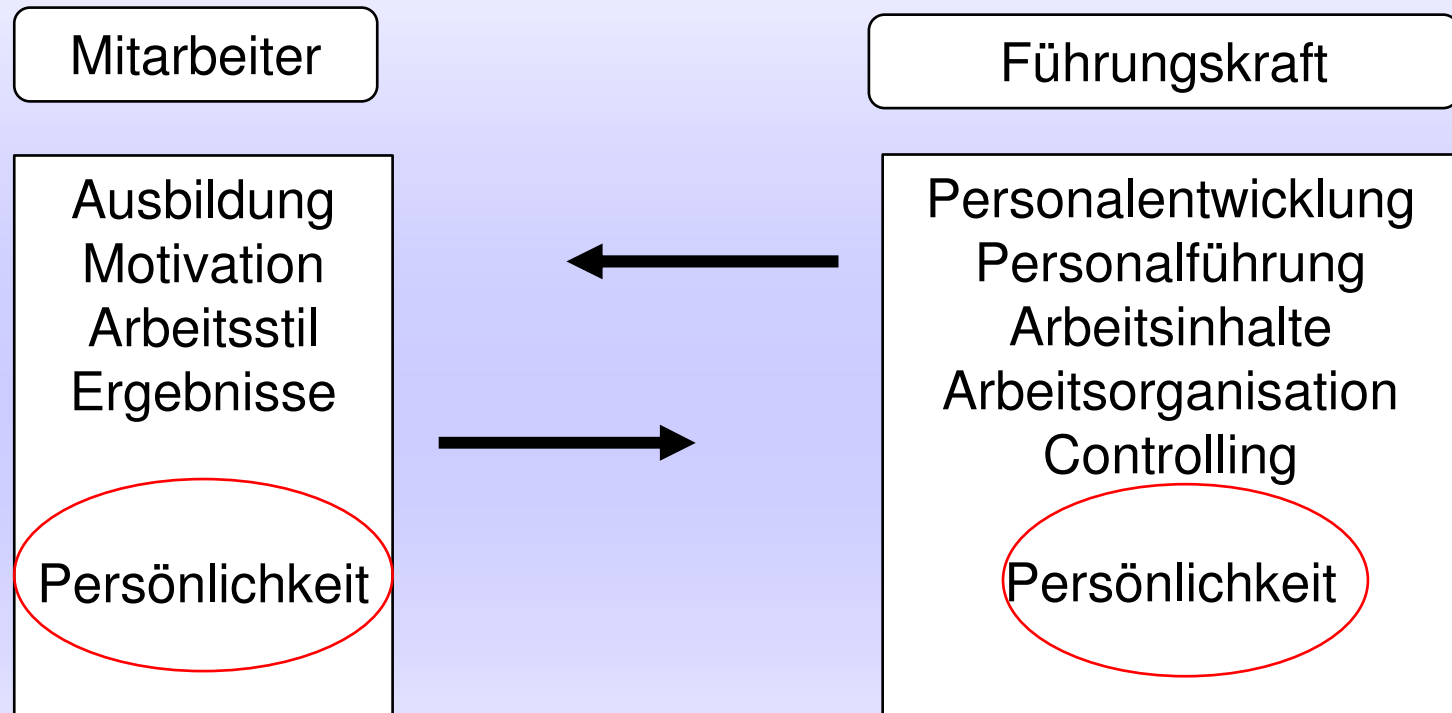
Sozialklima

MitarbeiterEbene, Führungsebene

Top 3

**Belastungsregulation als
dynamischer Prozess auf
individueller und interaktiver
Ebene**

Mitarbeiter - Führungskraft



Kompatibilität der Persönlichkeitsstile

Umgang mit Dominanz und Macht

formale und informelle Hierarchie, Kritikfähigkeit und Verletzlichkeit, soziale Verträglichkeit

Umgang mit Perfektion und Kontrolle

Anspruch und Druck, Ausmaß der Kontrolle, Bewertung von Fehlern und Risiken

Umgang mit Konflikten und Harmonie

Interessensvertretung, Offenheit

Spezielle Problematik psychischer Störungen

Beispiele

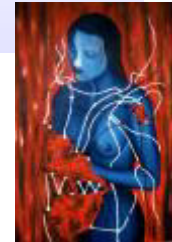
„Irre erfolgreich“

Borderline-Struktur

Narzisstische Struktur

Schizoide Strukturen (autistisch)

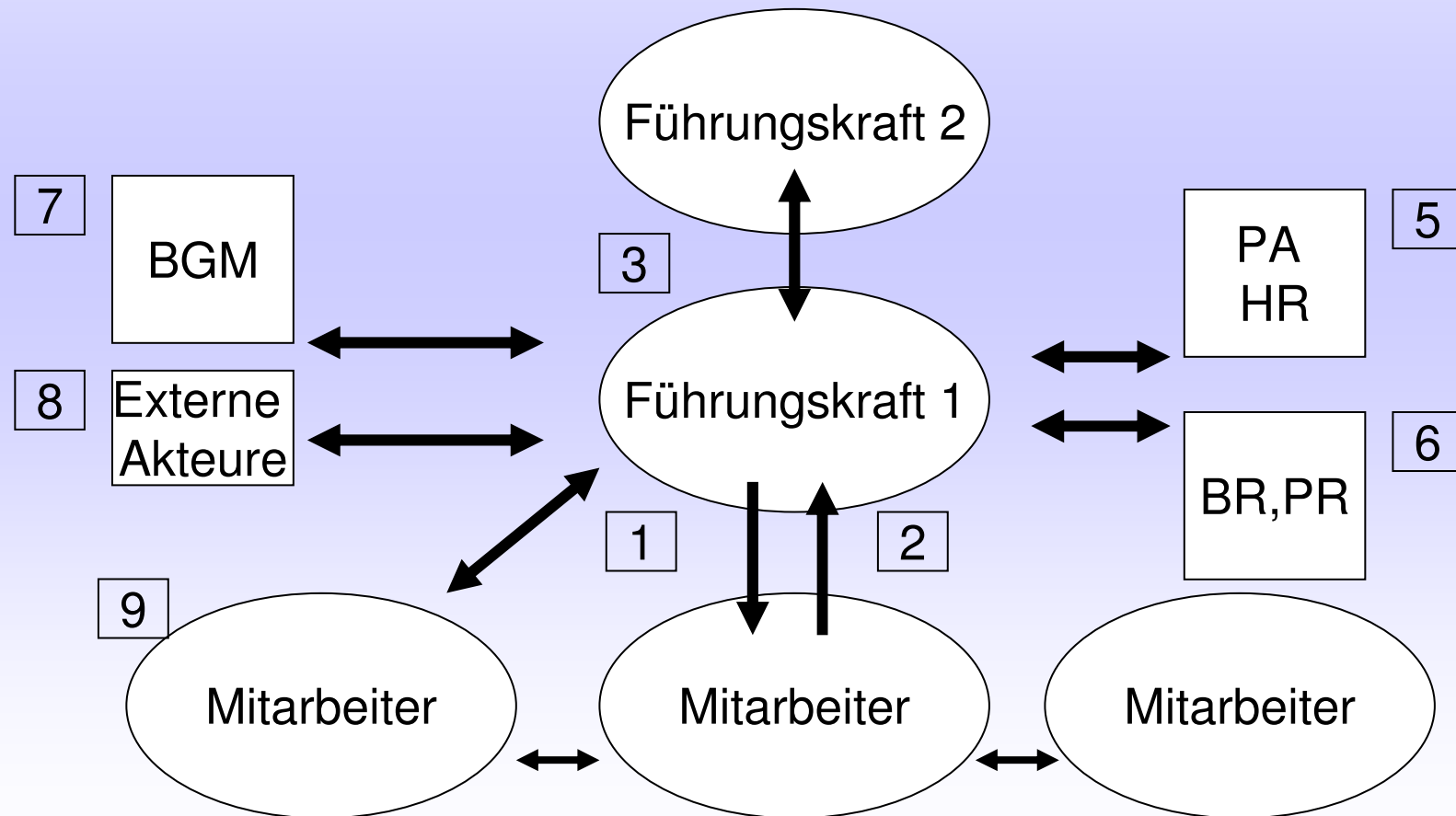
antisoziale Struktur (psychopathologisch)



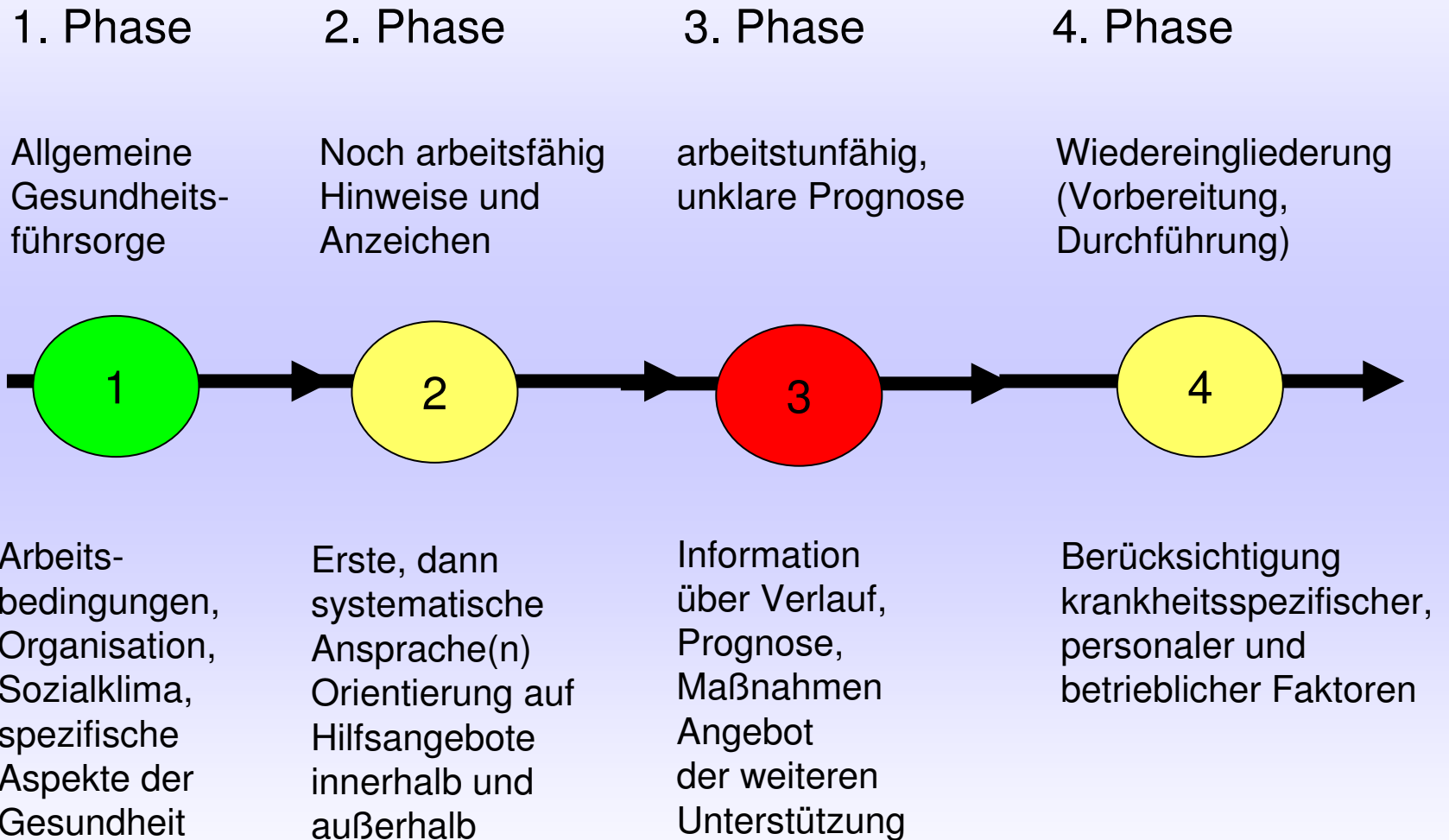
Aus der Makroperspektive: Psychosoziale Belastungen im Kontext

4

Institutionelle Rahmenbedingungen
Traditionen, informelle und formale Regeln



Phasen gesundheitsbezogener Interventionen



Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

SGB IX, §84 Abs. 2

**Anspruch der AN nach 6 Wochen AU
(zusammenhängend oder intermittierend)**

Integrationsteam

Integrationsplan

Fehlzeitenanalyse

Profil- und Anforderungsabgleich, technische Hilfe

**Externe Partner (Integrationsamt, Servicestellen,
...)**

Schnittstelle

Unternehmen - Gesundheitswesen

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

**Evaluation zur Umsetzung des BEM
(Niehaus, Magin, Marfels,, 2008)**

Ca. 1000 Unternehmen, 20 Experten befragt

**Grundsätzlich positive Bewertung (z. B.
Reduktion der AU-Zeiten)**

Förderlich für den Erfolg:

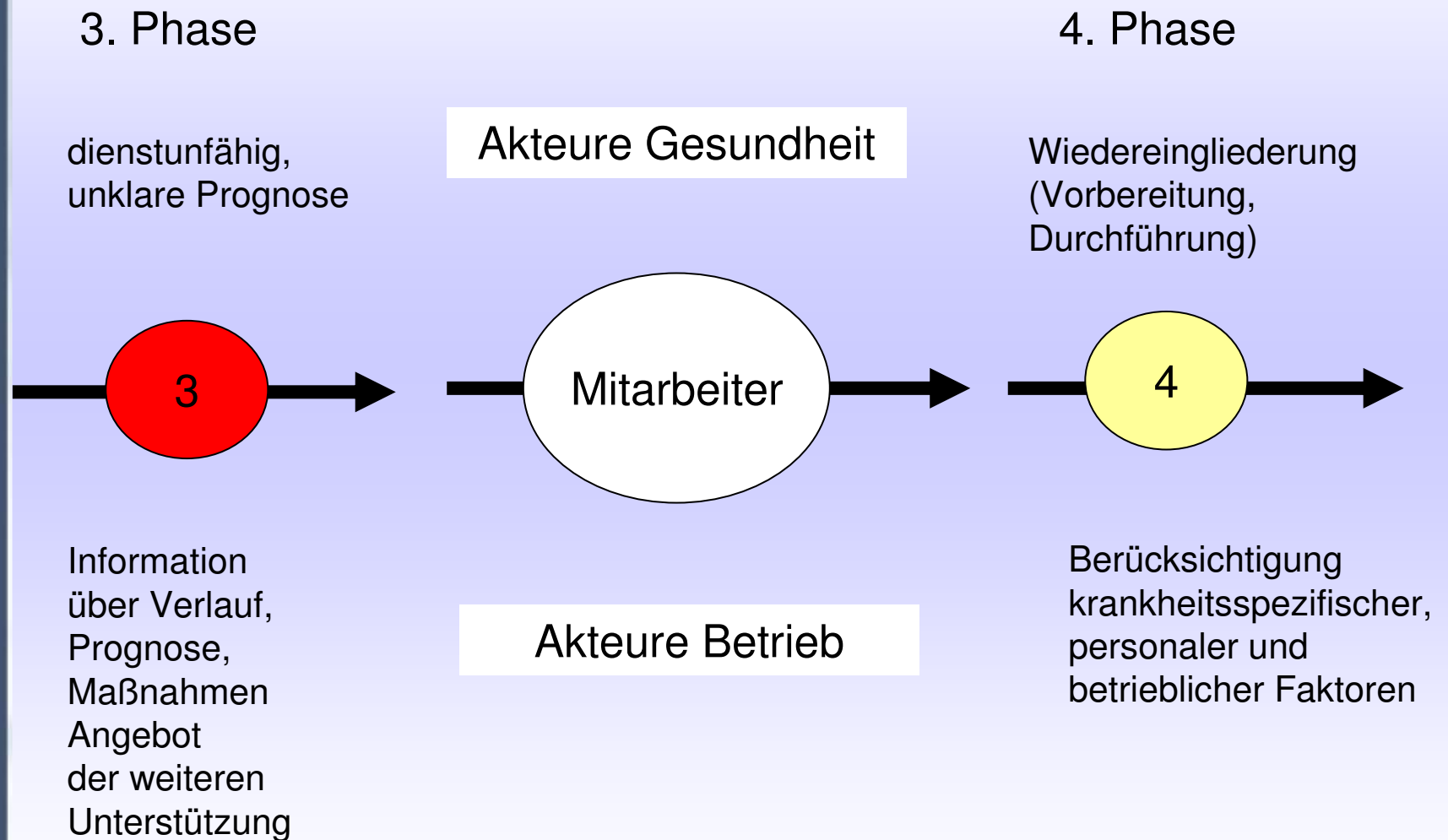
Daten beim Betriebsarzt

Ausmaß der Zustimmung der Betroffenen

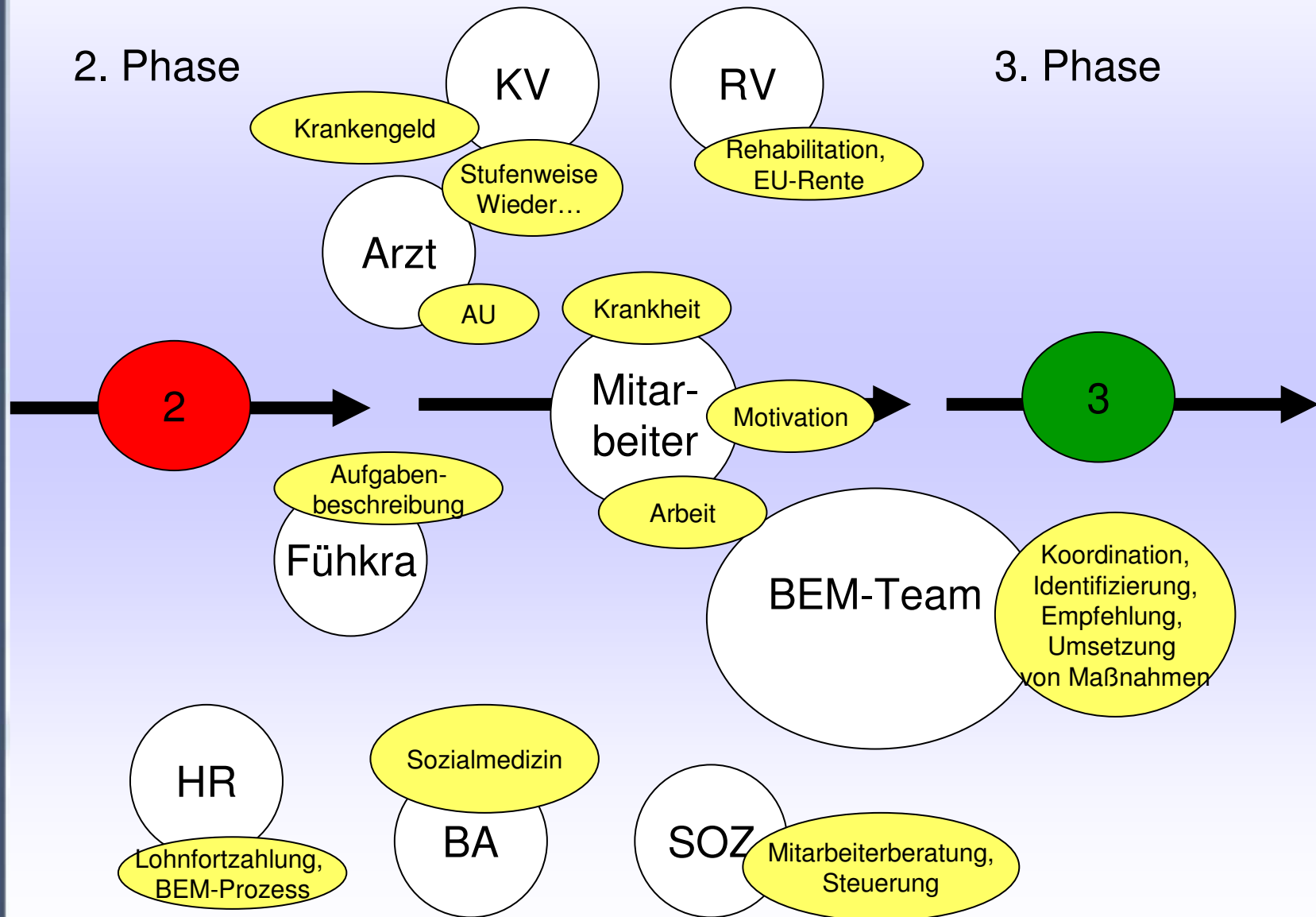
Aufklärung der betroffenen Person

**(wer ist Herr des Verfahrens, wer hat die Expertise
und die Glaubwürdigkeit)**

Phasen der Arbeitsunfähigkeitsentwicklung und Interventionsmöglichkeiten



Viele Akteure – ein Ziel?



Bewertung

**Entwicklungen sind im Gange
(Professionalisierung des BGM auch mit
klinischer Kompetenz)**

**Bereitschaft des Gesundheitssystems, sich
im betrieblichen Kontext zu engagieren
(fachliches Postulat) Auswahl der relevanten
Ansprechpartner
Systematisierung der Abläufe**

**Auswahl der relevanten Ansprechpartner
und adäquater Umgang mit der
Schweigepflicht**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und alles Gute für Ihre Gesundheit**